



იუსტიციის  
სამინისტრო

## ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს [2017 წლის 14 მარტის გადაწყვეტილება \(დიდი პალატა\) Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV, C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203](#)

### **მოკლე მიმოხილვა:**

ეროვნულ სამართალწარმოებაში მოდავე მხარეს წარმოადგენდა კერძო კომპანია G4S, რომელიც გასწევდა მომსახურებებს როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორისთვის. G4S უკრძალავდა თანამშრომლებს სამუშაო ადგილზე ეტარებინათ პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური შეხედულებების გამოხატველი ნიშნები. აღნიშნული კომპანიის მიმღებში მუშაობა დაიწყო მუსლიმმა ქ.-ნმა, აჩბიტამ, რომელმაც დამსაქმებელს აცნობა, რომ სამომავლოდ სამუშაო საათებში თავსაბურავის ტარებას აპირებდა. საპასუხოდ, G4S-ის მენეჯმენტმა მას განუცხადა, რომ თავსაბურავის ტარება დაუშვებელი იყო, რადგან პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური ნიშნების თვალსაჩინო ტარება ეწინააღმდეგებოდა G4S-ის ნეიტრალიტეტის პოზიციას.

ამავდროულად, G4S-ის სამუშაო საბჭომ სამუშაო რეგულაციებში შეიტანა შემდეგი შესწორება: „თანამშრომლებს ეკრძალებათ სამუშაო ადგილზე მათი პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური შეხედულებების ნებისმიერი თვალსაჩინო ნიშნის ტარება და/ან ასეთი რწმენის რიტუალების აღსრულება“. დამსაქმებელმა ქ.-ნ აჩბიტას სამსახურში ისლამური თავსაბურავის ტარებისა და სამუშაო რეგულაციის დარღვევის საფუძველით შეუწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნული გაასაჩივრა ქ.-ნმა აჩბიტამ ბელგიის ადგილობრივ სასამართლოში, რომელმაც არ დააკმაყოფილა სარჩელი. სააპელაციო სასამართლომაც ასევე დაასკვნა, რომ კომპანიის მიერ დაწესებული აკრძალვა ზოგადი ხასიათის იყო და მიზნად არ ისახავდა კონკრეტული რელიგიის წარმომადგენელთა არც პირდაპირ და არც ირიბ დისკრიმინაციას. ამის შემდეგ საქმე გასაჩივრდა საკასაციო სასამართლოში, რომელმაც შეაჩერა საქმისწარმოება და წინასწარი გადაწყვეტილების პროცედურის ფარგლებში ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (CJEU) მიმართა შეკითხვით, წარმოადგენდა თუ არა მუსლიმი ქალისთვის სამუშაო ადგილზე თავსაბურავის ტარების აკრძალვა პირდაპირ დისკრიმინაციას დირექტივის 2000/78 მე-2(2)(a) მუხლის მიხედვით, თუ კერძო კომპანიის ეს წესი იმ ზოგადი წესიდან გამომდინარეობდა, რომელიც ყველა თანამშრომელს უკრძალავდა სამუშაო ადგილზე პოლიტიკური, ფილოსოფიური და რელიგიური შეხედულებების გამოხატველი ნებისმიერი გარეგნული ნიშნის ტარებას.

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, კერძო კომპანიის შიდა წესი, რომელიც კრძალავს სამუშაო ადგილზე რელიგიური, პოლიტიკური ან ფილოსოფიური სიმბოლოების თვალსაჩინო ტარებას, არ არის პირდაპირი დისკრიმინაცია. თუმცა, ეს წესი შეიძლება წარმოადგენდეს ირიბ დისკრიმინაციას, თუ იგი გარკვეული რელიგიისა თუ ფილოსოფიური მრწამსის მიმდინარეობის წარმომადგენლებს განსაკუთრებულად არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს. ასეთ შემთხვევაში, ასეთი აკრძალვა გამართლებულია მხოლოდ მაშინ, თუ ის ემსახურება ლეგიტიმურ მიზანს და ამ მიზნის მიღწევის საშუალებები თანაზომიერი და აუცილებელია.

### **მნიშვნელოვანი ამონარიდები გადაწყვეტილებიდან:**

23 პირველ რიგში, დირექტივის 2000/78-ის პირველი მუხლის თანახმად, ამ დირექტივის მიზანია წევრ სახელმწიფოებში თანაბარი მოპყრობის პრინციპის უზრუნველსაყოფად, დასაქმებასა და პროფესიასთან დაკავშირებით რელიგიის ან რწმენის, შეზღუდული შესაძლებლობების, ასაკის ან სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის ზოგადი ჩარჩოს შექმნა.

24 დირექტივის 2000/78-ის მე-2 მუხლის 1-ელი პუნქტის თანახმად, „თანაბარი მოპყრობის პრინციპი“ ნიშნავს, რომ არ უნდა არსებობდეს რაიმე პირდაპირი ან ირიბი დისკრიმინაცია ამ დირექტივის პირველ მუხლში მითითებული არცერთი ნიშნის გამო“. დირექტივის მე-2 მუხლის მე-2(a) პუნქტში აღნიშნულია, რომ მე-2 მუხლის 1-ელი პუნქტის მიზნებისთვის, ისეთი მოპყრობა შეიძლება ჩაითვალოს პირდაპირ დისკრიმინაციად, რომელიც ერთ პირს, ანალოგიურ პირობებში მყოფ მეორე პირთან შედარებით, ნაკლებად ხელსაყრელ პირობებში აყენებს, დირექტივის პირველ მუხლში მითითებული ნებისმიერი, მათ შორის, რელიგიური ნიშნის გამო.

[...]

28 რამდენადაც ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია და შემდგომში ქარტია ტერმინ „რელიგიას“ ფართო მნიშვნელობით იყენებენ იმ თვალსაზრისით, რომ მასში მოიაზრებენ პირთა თავისუფლებას - გაამჟღავნონ თავიანთი რელიგია, უნდა ჩაითვალოს, რომ ევროკავშირის საკანონმდებლო ორგანოს სურდა იმავე მიდგომის გამოყენება დირექტივის მიღებისას და, შესაბამისად, ამ დირექტივის პირველ მუხლში „რელიგიის“ ცნება უნდა განიმარტოს ისე, რომ მოიცავდეს როგორც *forum internum*-ს, ანუ რწმენის ქონის ფაქტს, ასევე *forum externum*-ს, ანუ რელიგიური რწმენის საჯაროდ გამჟღავნებას.

[...]

30 ამ საქმეში, ძირითად სამართალწარმოებაში განსახილველი შიდა წესი ეხება პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური შეხედულებების თვალსაჩინო ნიშნების ტარებას და, შესაბამისად, მოიცავს ასეთი შეხედულებების ნებისმიერ განურჩეველ გამოვლინებას. აქედან გამომდინარე, ეს წესი უნდა ჩაითვალოს ყველა თანამშრომლის მიმართ თანაბარი მოპყრობის გამოხატულებად, რადგან იგი მათ ზოგადად და განურჩევლად ავალდებულებს, სხვასთან ერთად, ჩაიცვან ნეიტრალურად, რაც გამორიცხავს ასეთი ნიშნების ტარებას.

[...]

35 დირექტივის 2000/78-ის მე-2(b)(i) მუხლის თანახმად, ასეთი განსხვავებული მოპყრობა არ წარმოადგენს ირიბ დისკრიმინაციას დირექტივის მე-2 მუხლის მე-2(b) პუნქტის მნიშვნელობით, თუ ის ობიექტურად გამართლებულია ლეგიტიმური მიზნით და თუ ამ მიზნის მიღწევის საშუალებები თანაზომიერი და აუცილებელია.

[...]

37 რაც შეეხება, პირველ რიგში, ლეგიტიმური მიზნის არსებობასთან დაკავშირებულ პირობას, უნდა ითქვას, რომ, როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორის მომხმარებლებთან ურთიერთობაში პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური ნეიტრალიტეტის პოლიტიკის გამოვლენის სურვილი ლეგიტიმურად უნდა ჩაითვალოს.

38 დამსაქმებლის სურვილი, შექმნას ნეიტრალიტეტის იმიჯი მომხმარებლების მიმართ, დაკავშირებულია ქარტიის მე-16 მუხლით აღიარებულ ეკონომიკური საქმიანობის წარმართვის თავისუფლებასთან და, პრინციპში, ლეგიტიმურია, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც დამსაქმებელი ამ მიზნის განხორციელებაში მხოლოდ იმ დასაქმებულებს ჩართავს, რომლებსაც დამსაქმებლის მომხმარებლებთან ურთიერთობა მოეთხოვებათ.

[...]

40 რაც შეეხება, მეორე მხრივ, ისეთი შიდა წესის თანაზომიერებას, როგორც ძირითად სამართალწარმოებაშია განხილული, უნდა დადგინდეს, რომ დასაქმებულებისთვის პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური შეხედულებების თვალსაჩინო ნიშნების ტარების აკრძალვის ფაქტი მიზანშეწონილია ნეიტრალიტეტის პოლიტიკის სათანადოდ გამოყენების უზრუნველყოფის მიზნით, იმ პირობით, რომ ეს პოლიტიკა ნამდვილად ხორციელდება თანმიმდევრულად და სისტემატურად (ამასთან დაკავშირებით, იხ. 2009 წლის 10 მარტის გადაწყვეტილება *Hartlauer*, C-169/07, EU:C:2009:141, პუნქტი 55, და 2010 წლის 12 იანვრის გადაწყვეტილება *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4, პარაგრაფი 53).

[...]

42 რაც შეეხება, მესამე მხრივ, ძირითად სამართალწარმოებაში განხილული აკრძალვის აუცილებლობას, უნდა დადგინდეს, შემოიფარგლება თუ არა აკრძალვა მხოლოდ იმით, რაც მკაცრად აუცილებელია. მოცემულ საქმეში უნდა დადგინდეს, ვრცელდება თუ არა ნებისმიერი ნიშნის ან ტანსაცმლის თვალსაჩინო ტარების აკრძალვა, რომელიც შეიძლება დაკავშირებული იყოს რელიგიურ ან პოლიტიკურ ან ფილოსოფიურ რწმენასთან, G4S-ის მხოლოდ იმ თანამშრომლებზე, რომლებიც ურთიერთობენ მომხმარებლებთან. თუ ეს ასეა, აკრძალვა უნდა ჩაითვალოს მკაცრ აუცილებლობად დასახული მიზნის მისაღწევად.

[...]

44 ზემოაღნიშნული ყველა მოსაზრების გათვალისწინებით, საქმის განმხილველი სასამართლოს მიერ დასმულ შეკითხვაზე პასუხი შემდეგია:

– დირექტივის 2000/78-ის მე-2 მუხლის მე-2(a) პუნქტი უნდა განიმარტოს ისე, რომ ისლამური თავსაზურავის ტარების აკრძალვა, რომელიც გამომდინარეობს კერძო კომპანიის შიდა წესიდან, რომელიც კრძალავს სამუშაო ადგილზე ნებისმიერი პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური ნიშნის თვალსაჩინო ტარებას, არ წარმოადგენს რელიგიის ან რწმენის ნიშნით პირდაპირ დისკრიმინაციას ამ დირექტივის მნიშვნელობით.

– ამის საპირისპიროდ, კერძო კომპანიის ასეთი შიდა წესი შეიძლება წარმოადგენდეს ირიბ დისკრიმინაციას დირექტივის 2000/78 მე-2 მუხლის მე-2(b) პუნქტის მნიშვნელობით, თუ დადგინდება, რომ მის მიერ დაწესებული, ერთი შეხედვით ნეიტრალური ვალდებულება, ფაქტობრივად, იწვევს კონკრეტული რელიგიის ან რწმენის მიმდევარი პირების განსაკუთრებით არახელსაყრელ პირობებში ჩაყენებას, თუ ეს ობიექტურად არ არის გამართლებული ლეგიტიმური მიზნით, როგორცაა დამსაქმებლის მიერ მომხმარებლებთან ურთიერთობაში პოლიტიკური, ფილოსოფიური და რელიგიური ნეიტრალიტეტის პოლიტიკის განხორციელება და თუ ამ მიზნის მიღწევის საშუალებები არის თანაზომიერი და აუცილებელი, რის დადგენაც საქმის განმხილველი სასამართლოს მოვალეობაა.

ეროვნული კანონმდებლობის ნორმის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების საფუძველი	საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების XXX დანართი
ევროკავშირის სამართლებრივი აქტი, რომელთანაც მოხდა ეროვნული ნორმის დაახლოება	საბჭოს 2000 წლის 27 ნოემბრის დირექტივა 2000/78/EC, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას
ევროკავშირის დებულება	დირექტივის მე-2 (2)(a) მუხლი
ეროვნული ნორმა, რომლის დაახლოება ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან უკვე მოხდა	საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-4 მუხლის 1-3 პუნქტები <i>(სარეგისტრაციო კოდი: 27000000.04.001.016012; 17/09/2024 კონსოლიდირებული ვერსია)</i>
საკვანძო ტერმინი	დისკრიმინაცია რელიგიის ან რწმენის ნიშნით
CJEU-ს პრეცედენტული სამართალი	<a href="#">2017 წლის 14 მარტის სასამართლო გადაწყვეტილება (დიდი პალატა), Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV, C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203</a>

ინფორმაცია დამუშავებულია საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ევროკავშირის სამართლის დეპარტამენტის მიერ, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილებათა ანალიზის საფუძველზე. ანალიზი განკუთვნილია მხოლოდ საინფორმაციო და საგანმანათლებლო მიზნებისთვის და არ ასახავს რომელიმე ორგანიზაციის, დაწესებულების ან სუბიექტის შეხედულებებს.